

Ist Würde tarifierbar? Gewerkschaftliche Ansätze zur "Aufwertung" von Care-Arbeit in Kitas und Krankenhäusern

Rakowitz, Nadja; Schoppengerd, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rakowitz, N., & Schoppengerd, S. (2017). Ist Würde tarifierbar? Gewerkschaftliche Ansätze zur "Aufwertung" von Care-Arbeit in Kitas und Krankenhäusern. *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 37(145), 59-69. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69106-1>

Nutzungsbedingungen:

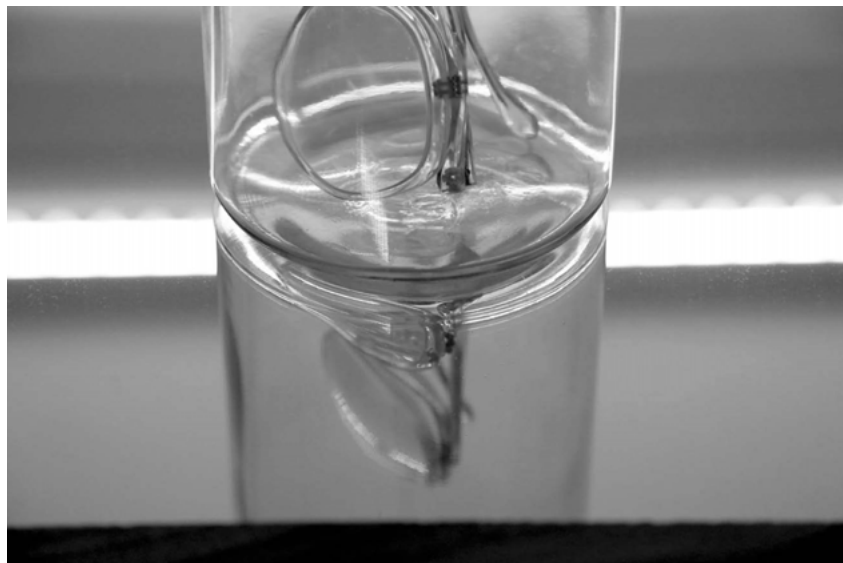
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Nadja Rakowitz & Stefan Schoppengerd

Ist Würde tarifierbar?

Gewerkschaftliche Ansätze zur „Aufwertung“
von Care-Arbeit in Kitas und Krankenhäusern

Den gewerkschaftlichen Konflikten in Krankenhäusern und in der Kinderbetreuung („Kita-Streik“) wird wohl – im Care-Bereich – derzeit die größte Aufmerksamkeit zuteil. Das hat damit zu tun, dass sie sich auf den ersten Blick als „klassische“ gewerkschaftliche Kampagnen für bessere Tarifverträge betrachten lassen und dementsprechend mit den Ressourcen und Routinen einer Großorganisation durchführbar sind. Gleichwohl ist hier nicht alles wie gewohnt: Sowohl in der Kinderbetreuung als auch im Krankenhaus zeigen sich Motivationsmuster der beteiligten Belegschaften, die die Vertretung materieller Interessen aufs Engste mit gesellschaftspolitischen Fragestellungen verbinden. Darüber hinaus zeigen sich am Beispiel des Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 ebenso wie im Charité-Streik grundsätzliche gewerkschaftliche Richtungskonflikte, die nicht zuletzt die Form der Arbeitskampfführung betreffen. Wir gehen dem im Folgenden in drei Schritten nach: Zuerst wird der Arbeitskampf im SuE mit Schwerpunkt Kinderbetreuung betrachtet, dann der Streik in der Charité und seine inspirierende Wirkung bis heute, um abschließend Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Zukunftsweisendes an diesen Konflikten zu diskutieren.

Sozial- und Erziehungsdienst

Der Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst zählt ohne Zweifel zu den Konflikten, die die öffentliche Wahrnehmung des Jahres 2015 als besonders intensives Streikjahr mitgeprägt haben (Artus 2017; vgl. Dörre u.a. 2016: 153ff). Insbesondere den Erzieher_innen (95 Prozent Frauen) als größter Gruppe im Sozial- und Erziehungsdienst wurde eine ähnlich große mediale Aufmerksamkeit zuteil wie den Lokführer_innen – bei deutlich höherer öffentlicher Sympathie. Zu Spitzenzeiten beteiligten sich etwa 150.000 Beschäftigte am Streik, der sich

als unbefristeter, bundesweiter Arbeitskampf über einen Monat hinzog, bis er in einer Schlichtung mit der geringen Zustimmung von 57 Prozent beendet wurde.

Zwei Aspekte sind entscheidend für die Vorgeschichte dieser Auseinandersetzung: Sie kann als Nachwirkung der Umstellungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes 2005 betrachtet werden; hinzu kommt in Folge der Diskussion um die PISA-Studien ein enorm gestiegenes Anforderungsprofil für die Einrichtungen der Kinderbetreuung bzw. frühkindlichen Bildung.

Am 1. Oktober 2005 hat der TVöD für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen den alten Bundesangestelltentarif (BAT) abgelöst. Für viele Erzieher_innen entfiel in diesem Zuge der nach Berufsjahren gestaffelte Aufstieg in höhere Einkommensstufen. Bereits im Arbeitskampf 2009 war die Eingruppierung der Beschäftigten das zentrale Thema. Die damals unterzeichnete Eingruppierungsordnung war aus Gewerkschaftssicht nicht zufriedenstellend. Sie konnte erstmals zum Jahresende 2014 gekündigt werden; ver.di machte davon Gebrauch und initiierte die Kampagne „Richtig gut. Richtig was wert. Aufwerten jetzt!“, die sich als ausgesprochen erfolgreich entpuppte. Zentrale Forderung war die Neuordnung der Eingruppierung aller Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst, die sich in einer deutlich gestiegenen Bezahlung bemerkbar machen sollte.

Dass die Forderung nach spürbarer Aufwertung von zahlreichen Beschäftigten aktiv mitgetragen wurde, erklärt sich durch das gestiegene Selbstbewusstsein der Erzieher_innen. Der quantitative Ausbau und die qualitative Intensivierung der Kinderbetreuung waren mit den seit 2000 durchgeführten PISA-Studien zu einem Anliegen geworden, das nicht nur dem Wohl der Kinder, sondern auch dem des Standorts Deutschland dienen sollte. In diesem Zusammenhang kam es zu einer enormen Aufstockung des Personals: Von 2008 bis 2014 nahm es um 38 Prozent zu. Das verweist allerdings mitnichten auf einen verbesserten Betreuungsschlüssel, sondern korrespondiert mit der erheblichen Steigerung der Zahl betreuter Kinder und Neugründungen, insbesondere im Bereich der Betreuung von Unter-Dreijährigen. Es herrscht Fachkräftemangel. Trotz insgesamt aufgestockten Personals müssen in einzelnen Einrichtungen die Schlüssel regelmäßig unterschritten werden, um den Betrieb aufrechterhalten zu können – und dies, obwohl die Anforderungen an die Betreuung von Kleinkindern zunehmen: „Sie soll flächendeckend und den ganzen Tag verfügbar sein, um den Eltern die Berufstätigkeit zu ermöglichen; die Kinder sollen möglichst individuell gefördert werden, um sie auf den kommenden Bildungswettbewerb vorzubereiten; die Angebote sollen allen zugänglich und bezahlbar sein. Für Städte und Gemeinden wie auch für private Unternehmen sind gute Kita-Plätze nicht selten ein Standortvorteil, wenn es um die Wahl von Wohnort und Arbeitsplatz geht.“ (Seppelt 2015: 25)

Außerdem soll die frühkindliche Bildung zu einer Entkopplung von sozialer Herkunft und Bildungschancen beitragen (ebd.: 26).

Im gewerkschaftlichen Engagement der Beschäftigten kehrt diese diskursive Aufwertung des Erzieher_innen-Berufes als gewachsenes Selbstbewusstsein zurück; die pädagogischen Fachkräfte haben „eine Art Facharbeiterinnenbewusstsein“ entwickelt (Dörre u.a. 2016: 165), das sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels entschlossener artikuliert.

Im Februar 2015 fanden die ersten Verhandlungen zwischen ver.di, GEW und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) statt. Die Gewerkschaften forderten im Kern eine Änderung der Eingruppierungen, die im Schnitt zehn Prozent mehr Lohn gebracht hätte. In insgesamt fünf Runden, die von ersten Warnstreiks mit hoher Beteiligung begleitet wurden, bot die Arbeitgeberseite lediglich für kleine Teilgruppen Verbesserungen an. Ende April erklärte ver.di die Verhandlungen für gescheitert. In der folgenden Urabstimmung stimmten 93 Prozent (ver.di) bzw. 96 Prozent (GEW) für einen Arbeitskampf. Dieser begann am 8. Mai 2015 mit etwa 20.000 Beteiligten – anders als 2009 als unbefristeter, flächendeckender Erzwingungsstreik – und wuchs schnell auf 150.000 Beschäftigte an.

Erst am 28. Mai wurde ein erstes schriftliches Angebot vorgelegt, das inhaltlich nicht über die bereits vorgebrachte Position hinausging (Seppelt/Wodrich 2015: 49). Beteiligte gehen davon aus, dass von Beginn an auf Zeit gespielt wurde, um bis zu den Sommerferien durchzuhalten, in denen die Kitas ohnehin für einen längeren Zeitraum geschlossen sind, und nach denen die „Eingewöhnungsphase“ beginnt, die von vielen Beschäftigten als nicht bestreikbar angesehen wurde. Dass die VKA sich derart aufs Aussitzen verlegen konnte, liegt freilich an dem geringen ökonomischen Schaden, den ein Arbeitskampf in kommunalen Kitas anrichtet. Da in der Kinderbetreuung nicht im engeren Sinne produziert wird, bedeutet ein ausgefallener Arbeitstag nicht nur keine Produktionseinbußen, sondern sogar eine Kostenersparnis. Es muss kein Lohn gezahlt werden, und die entstehenden Probleme sind in erster Linie Probleme der Eltern und nicht der Arbeitgeber (vielleicht liegt hier auch die Antwort auf die Frage, warum in der Autoproduktion so viel mehr verdient wird als im Erziehungswesen).

Die gewerkschaftliche Strategie ist jedenfalls darauf verwiesen, öffentliche Unterstützung zu mobilisieren (Neubert in diesem Heft). Umfragen zeigten auch nach längerer Streikdauer ein hohes Maß an Unterstützung und großes Verständnis für die Forderungen. In den Kitas dürfte dafür nicht zuletzt die Art und Weise des Umgangs mit den Eltern verantwortlich gewesen sein – die Beschäftigten waren sich der Tatsache, dass sie mit den Eltern auch nach dem Streik

noch zusammenarbeiten müssen, sehr wohl bewusst (vgl. Kutlu 2015: 129). Auch scheint sich das Berufsethos der Erzieher_innen von einem Streikhindernis zu einer Ressource im Konflikt verändert zu haben, indem ein Arbeitskampf nicht als schädlich für die Kinder betrachtet wird, sondern vielmehr als erforderlich zur Schaffung von Voraussetzungen für eine zufriedenstellende Arbeit (vgl. Dörre u.a. 2016: 165).

Allerdings begann man bei ver.di offenbar um den Rückhalt zu fürchten, als das „Angebot“ der VKA (nach vier Wochen Streik) am 1. Juni Gegenstand von Verhandlungen war, nach deren neuerlichem Scheitern nicht auf die Fortführung des Streiks gesetzt wurde, sondern auf die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens samt Friedenspflicht. Spätestens an diesem Punkt traten gewerkschaftsinterne Konflikte offen zutage. Die Einschätzung, dass es für eine Fortführung des Streiks an Rückhalt bei Beschäftigten, Eltern und der sonstigen Öffentlichkeit mangle, wurde bei weitem nicht von allen geteilt. Insbesondere die Streikdelegiertenkonferenz (SDK) folgte der Gewerkschaftsführung nicht und setzte eine Mitgliederbefragung zum Schlichtungsergebnis durch, bei der knapp 70 Prozent das Ergebnis ablehnten. Zu diesem Zeitpunkt hatten allerdings die Sommerferien schon begonnen und es war fraglich, ob die Streikdynamik danach wiedergewonnen werden könnte. Einem überarbeiteten Schlichtungsergebnis stimmten schließlich in einer neuerlichen Mitgliederbefragung im September gut 57 Prozent zu.

Die SDK ist ein besonderes Gremium, das erstmals im Arbeitskampf 2009 gebildet wurde, um der als mangelhaft empfundenen Repräsentanz des SuE-Bereiches in der Bundestarifkommission zu begegnen. Sie setzt sich zusammen aus Delegierten von Belegschaften, die sich am Streik beteiligen. Im Arbeitskampf 2015 kamen in diesem Gremium wiederholt etwa 300 Streikende aus dem ganzen Bundesgebiet zusammen. Die SDK ist damit ein Ort, an dem der Arbeitskampf von den Beteiligten als bundesweite soziale Bewegung erfahren wird, auf deren Verlauf sie direkt und kurzfristig Einfluss nehmen können. Eine strukturelle Schwierigkeit dabei ist, dass die SDK als Vertretung der Streikenden die entschlossensten Betriebe und Regionen vertritt, wohingegen zögerliche Belegschaften nicht repräsentiert sind (Kutlu 2013). Nicht genau geklärt war das Verhältnis zur Bundestarifkommission. Diese wird nach den Regeln der repräsentativen Demokratie gebildet und setzt sich entsprechend meist aus langjährig Aktiven der Gewerkschaft zusammen. Der offene Konflikt mit der eigensinnigen SDK, die sich durch das Schlichtungsverfahren und -ergebnis übergangen sah – Delegierte berichten, dass sie von der Einleitung der Schlichtung aus den Medien erfuhren, statt über innergewerkschaftliche Kanäle –, war seitens der ver.di-Führung offenbar nicht in dieser Intensität erwartet worden.

Arbeitskämpfe in den Krankenhäusern

Ein anderer Arbeitskampf, der im Jahr 2015 für ähnliche Schlagzeilen und Probleme bei ver.di gesorgt hat, ist die Auseinandersetzung an der Berliner Universitätsklinik Charité. Diese weist zum einen viele Parallelen zu den Kämpfen im SuE auf, hat aber auch gesundheits- und auch gewerkschaftspolitische Besonderheiten sowie eine eigene Vorgeschichte: In Krankenhäusern wurde bislang – nicht nur in Deutschland – selten gestreikt. In den 1990ern kam es zu vereinzelten Delegationsstreiks, bei denen einzelne Kolleg_innen zu Streikkundgebungen delegiert wurden, während die Anderen normal weiterarbeiten. Alle Patient_innen wurden versorgt, es entstand kein wirtschaftlicher Druck. In den 2000ern gab es einige Arbeitskämpfe, bei denen OPs bestreikt wurden, aber kaum Normal- und Intensivstationen. Aufsehen erregten zum ersten Mal die Streiks 2006. Z.B. wurde im Uniklinikum Homburg/Saar drei Monate lang für den Erhalt der Tarifbindung gestreikt; es folgte eine mediale Hexenjagd gegen die Streikenden, weil sie Patienten „im Stich ließen“. Ebenfalls 2006 kam es zu Streiks von nicht-ärztlichen Beschäftigten in Krankenhäusern und von Ärzt_innen – organisiert vom Marburger Bund. Letzterer war durchaus umstritten und bestand oft aus dem vom Chefarzt erlaubten Abfeiern von Überstunden.

Noch im März 2014 schätzte die Wochenzeitung ZEIT das Pflegepersonal so ein:

„Deutsches Pflegepersonal streikt nicht. Das Idealbild der deutschen Krankenschwester leitet sich von der christlichen Ordensschwester her, und die rackert aus Nächstenliebe und für Gotteslohn. Streiken? Alle mögen streiken, Piloten, Lokführer, selbst Beamte und auch die Ärzte – die deutsche Schwester und ihre seltenere männliche Inkarnation, der Pfleger, bleiben am Krankenbett. Schlimmstenfalls gehen sie zur Demo, sofern für Vertretung gesorgt ist“ (Die ZEIT, 13. März 2014).

Allerdings waren 2014 schon längst andere Zeiten in deutschen Krankenhäusern angebrochen: Mit der Einführung einer anderen Finanzierung (über Fallpauschalen, siehe Soiland in diesem Heft) und kapitalistischer Konkurrenz sind die Abläufe in deutschen Krankenhäusern denen von Fabriken nachgebildet worden. Auf der anderen Seite schlugen die Kolleg_innen in der Charité im Frühjahr 2011 ein neues Kapitel der Krankenhausgeschichte auf: Weil die Personaldecke besonders bei den Pflegekräften im Zuge der Ökonomisierung so dünn geworden war, dass die Notbesetzung aus der Notdienstvereinbarung von 2006 höher war als die reguläre Personalausstattung 2011, war an Streik im laufenden Betrieb nicht zu denken. Sie beschlossen deshalb den per Notdienstvereinbarung angekündigten Stations- und Bettenschließungsstreik. In der Streikbewegung mit dem Motto „300 Jahre Charité – 300 €“ wurden 1.500 Betten gesperrt, 90 Prozent

der Operationen fielen aus. Nach fünf Tagen erzielten die Kolleg_innen ein gutes Ergebnis. Kurz darauf streikten die 2007 outgesourceten Servicemitarbeiter der Charité Facility Management GmbH (CFM) drei Monate lang für einen Tarifvertrag – noch erfolglos. Aber der „Aufstand der Töchter“ geht weiter.

Gestärkt durch die Streik-Erfahrung von 2011 trauten sich die Pflegekräfte der Charité noch mehr zu. Nachdem eine Befragung der KollegInnen ergeben hatte, dass sich die große Mehrheit mehr Personal wünscht, nahm die ver.di-Tarifkommission ihre Arbeit auf und entwickelte entsprechende Forderungen. Ein von der LINKEN in Auftrag gegebenes Gutachten des wissenschaftlichen Dienstes des Bundestags klärte, dass die Forderung nach mehr Personal tariffähig sei, also nicht gegen das Grundgesetz verstößt. Mit Unterstützung des 2013 gegründeten Bündnisses „BerlinerInnen für mehr Personal im Krankenhaus“ kam im Frühjahr 2015 die nächste Verhandlungsrunde: Wieder ohne Ergebnisse. Auch nach einem Warnstreik machte der Arbeitgeber kein akzeptables Angebot.

Im Juli 2015 traten die Kolleg_innen dann in einen unbefristeten Streik für eine verbindliche Personalquote in der Charité. Mit dem Slogan „Mehr von uns ist besser für Alle“ und einer Notdienstvereinbarung im Rücken wurden 1.000 von 3.000 Betten „leergestreikt“, 20 Stationen geschlossen. Die Charité verzeichnete jeden Tag einen ökonomischen Schaden von 500.000 Euro. Patient_innen kamen nicht zu Schaden, im Gegenteil: Es gab eine Pressekonferenz der Streikenden, bei der auch ein Patient sprach und den Kolleg_innen volle Unterstützung attestierte, ebenso die Berliner Bevölkerung: Eine Umfrage des Berliner Kuriers, ob man den „Charité-Streik für angemessen“ halte, beantworteten 99 Prozent mit: Ja. „We are the 99 percent!“ feierten die KollegInnen den etwas ungelassenen Slogan der Occupy-Bewegung aufnehmend. Prof. Dr. Ulrich Frei, der Ärztliche Direktor der Charité, kommentierte die gewerkschaftliche Strategie mit den Worten „Sie haben die Notdienstregelung zu einem Eskalationsinstrument gemacht“. In der Sache ist das zutreffend, und dieses Vorgehen sollte Früchte tragen. Nach elf Tagen wurde zum ersten Mal in der Geschichte der Krankenhäuser ein Tarifvertrag über Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung im Krankenhaus vereinbart, der nun seiner schwierigen Umsetzung harrt ...

Doch das war nicht das einzig Besondere an diesem Arbeitskampf. Dass solche Auseinandersetzungen auch als Emanzipationschance ernst genommen werden können, zeigte die während des Streiks stattfindende von Aktivisten des Bündnisses und dem Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte (vdää) organisierte „Streik-Uni“, in deren Rahmen mehr als 15 Workshops und Vorlesungen zu gewerkschafts- und gesundheitspolitischen Themen stattgefunden und an denen mehr als 300 Beschäftigte teilgenommen haben. In der zweiten Streikwoche

formulierten die Beschäftigten selbst Inhalte und Themen für die Seminare oder Workshops. Auch dies gelang mit mehreren Veranstaltungen. Die Idee sprach sich unter Krankenhausbeschäftigten in der ganzen Republik herum und im TVöD-Warnstreik im Frühjahr 2016 gab es in verschiedenen Städten ebenfalls kleinere Streik-Uni-Workshops. Irritierenderweise wurde dies in der offiziellen ver.di-Berichtserstattung über den Streik nicht erwähnt.

Hinsichtlich der Organisationsformen liegt die Besonderheit der Charité-Auseinandersetzungen im Konzept der so genannten Tarifberaterinnen: Vertreter_innen aller Stations-Teams sollten an jedem entscheidenden Punkt gemeinsam mit der Tarifkommission diskutieren, damit es keine Abkoppelung der Gremien von der Basis gab, sondern gemeinsame Diskussion und enge Einbeziehung. Die Teams waren in den Verlauf des Arbeitskampfes eingebunden und konnten ihn aktiv mitgestalten, anstatt sich lediglich über das Ergebnis zu freuen oder zu klagen. Die Idee dahinter war, dass die Beschäftigten die Expert_innen sind, die wissen wie viel Personal gebraucht wird. Die Treffen der Tarifberater_innen waren mit oft mehr als 70 Teilnehmer_innen sehr gut besucht und erwartungsgemäß war die Diskussion nicht einfach. Aber so kristallisierte sich eine Kerngruppe von gewerkschaftlich Aktiven heraus, von denen der Streik und alle Aktivitäten anschließend getragen wurde und wird. Die Voraussetzung dafür, Tarifberater_in zu werden, war sehr niedrigschwellig. Eine ver.di-Mitgliedschaft war explizit nicht Voraussetzung. Auch wurde das Wort „Vertrauensleute“ vermieden. Freilich sind die meisten Tarifberater_innen bereits ver.di-Mitglieder gewesen oder wie viele andere im Laufe der Auseinandersetzung eingetreten (alleine an der Charité 500 neue Mitglieder) – als Folge einer überzeugenden Gewerkschaftsarbeit, nicht als deren Voraussetzung.

Im Zuge der die Auseinandersetzungen begleitenden Bildungsarbeit wurde den Kolleg_innen deutlich, dass ihr Kampf für eine Personalregelung mit der Perspektive auf eine Verallgemeinerung in Form einer gesetzlichen Regelung zugleich ein Angriff auf die Ökonomisierung des Gesundheitswesens ist. Die Kolleg_innen fordern damit eine andere Logik als die des Marktes. Es geht um eine politische Planung und Steuerung, die orientiert sein soll an den Bedarfen, nicht an der betriebswirtschaftlichen Situation. Nur so können Pflegekräfte ihren Beruf gemäß dessen eigenem Ethos gut ausführen. Die Kolleg_innen an der Charité gingen so weit, selbstbewusst Leistungseinschränkungen zu fordern, wenn es nicht genügend Personal gibt. Das kapitalistische quantitative Mehr wird von ihnen zugunsten qualitativer Kriterien in Frage gestellt. An diesem Punkt gestalten sich die laufenden Verhandlungen zur Umsetzung sehr schwierig, und der Tarifvertrag wird am 30. Juni 2017 auslaufen. Dann geht es in die nächste Runde.

Trotz aller Umsetzungsschwierigkeiten stellt der Charité-Vertrag ein Signal an die Politik dar und flankiert die Forderung nach gesetzlich geregelten Personalstandards. Darüber hinaus ist er eine Botschaft an die Beschäftigten in anderen Krankenhäusern. Wie sehr der Charité-Erfolg ermutigt hat, zeigt sich an den zwei Warnstreiktagen im Rahmen der Tarifverhandlungen zum TVöD, die am 25./26. April 2016 bundesweit stattfanden. In mehreren Krankenhäusern wurden die beiden Tage gewissermaßen für Testläufe genutzt, die Streikmethoden der Charité auszuprobieren – Betten- und Stationsschließungen – und sich so vorzubereiten auf die anstehenden Auseinandersetzungen um einen Entlastungstarifvertrag. Das Signal hatten allerdings auch die Arbeitgeber verstanden und reagierten zum Teil mit massiver Härte. Verantwortung gegenüber den Patient_innen und das Berufsethos machen Arbeitsniederlegungen für die Beschäftigten schon immer schwer. Diesen Knoten hat erst die Streikstrategie an der Charité zum Platzen gebracht: Stationsschließungen sieben Tage vor Streik anzumelden, Bettenschließungen drei Tage vorher, und einen Notdienst selbstverständlich aufrechtzuerhalten. Die Streikleitung musste jederzeit gewährleisten, dass in einem Notfall das nötige Personal sofort wieder an die Arbeit geht. Diese Strategie hat sich als sehr sinnvoll erwiesen und den Beschäftigten die Last genommen, Schaden für Patient_innen zu riskieren. Die Beschäftigten können vielmehr mit gutem Grund argumentieren, dass die „Normalbesetzung“ des Krankenhausaalltags eine Gefahr für die Patient_innen darstellt, nicht aber der Streik. Wenn die Arbeitgeber sich also weigern, eine Notdienstvereinbarung zu unterschreiben, haben die Beschäftigten zwar abstrakt das Recht zu streiken, konkret aber das Problem, dass sie die Station nicht verlassen können, so lange dort Patient_innen unversorgt zurückbleiben.

Der Frühlingswind, der von den Charité-Erfolgen durchs ganze Land wehte, beflügelte viele Krankenhaus-Beschäftigte, es den KollegInnen nachzumachen. Von wegen, die Pflege streikt nicht! Als nächstes kündigte ver.di Saar/Trier an, einen landesweiten Kampf für mehr Personal in allen 21 Krankenhäusern des Saarlandes zu führen. In vielen weiteren Städten fingen Belegschaften während des letzten Jahres an, sich auf diesen Weg zu machen. Forste ver.di-Sekretäre kündigten gar im TV an, dass es zu einer bundesweiten Streikbewegung in deutschen Krankenhäusern kommen werde. Da wurde es wiederum der ver.di-Führung in Berlin, auch wegen der nicht ganz so vollen Streikkassen, mulmig und sie sah sich – ob zu Recht oder nicht – genötigt, Ordnung in den Prozess zu bringen. Diese sieht nun (2017) so aus, dass es in der Bewegung für Entlastung einen Dreiklang geben soll: Tarifliche Strategie (insgesamt ca. 20 Krankenhäuser aus allen Trägerschaften und aus jedem Bundesland sollen in den Arbeitskampf für

einen Tarifvertrag Entlastung geführt werden), betriebliche Strategie (ca. 80 KH machen Aktionen unterhalb der Streikebene, Ultimativen etc.) und politische Kampagnen für gesetzliche Personalbemessung auf der Ebene von parlamentarischer Einflussnahme, Öffentlichkeitsarbeit etc.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede von SuE und Krankenhäusern

Beschäftigte in sozialen Berufen müssen notgedrungen anders argumentieren als die Kolleg_innen in den Industriegewerkschaften, die sich beim Entwickeln ihrer Lohnforderungen auf die Produktivitätsentwicklung und Inflation berufen können. Im Care-Bereich spielen ethische Konzepte eine deutlich höhere Rolle. Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften argumentieren mit der Notwendigkeit gesellschaftlicher Aufwertung ihrer Tätigkeiten und setzen dabei voraus, dass die (Mehrheit in der) Gesellschaft den hohen ethischen Anspruch ihrer Profession und damit zusammenhängende Qualitätsansprüche teilt. Sie argumentieren damit, dass die aktuellen Bedingungen die Umsetzung genau dieser Qualitätsansprüche bzw. die Verwirklichung der ethischen Ansprüche verhindern. Diese Argumentationsmuster treffen nicht nur einen Nerv bei den Beschäftigten, sondern stoßen auch in der breiteren Öffentlichkeit auf große Sympathie. Bei der betrieblichen Macht sieht es dagegen unterschiedlich aus: In den Kitas geht sie gegen Null, in den Krankenhäusern, zumal in den privatisierten, ist sie zumindest, was die betriebswirtschaftlichen Konsequenzen eines Streiks angeht, inzwischen relativ hoch. Je mehr dieser Sektor ökonomisiert wird, umso höher wird sie werden, ohne die Macht von streikenden Lokführern oder Autozuliefer-Betrieben erreichen, deren Streik ganze Industriezweige lahmlegen kann. Dennoch lässt sich feststellen, dass Privatisierungen und Ökonomisierung – zeitversetzt – eine zunehmende Konfliktträchtigkeit der „industriellen Beziehungen“ auch in nicht-industriellen Berufszweigen bedingen.

Doch steckt vielleicht noch mehr in der „logic of care“ in beiden Berufen? Ist das Berufsethos, das lange Zeit auch von den Beschäftigten in diesen Berufen selbst eher als Hindernis angesehen wurde, angesichts der Ökonomisierungsprozesse zur Ressource von Widerstand geworden? Entwickelt sich damit „eine Art Facharbeiterinnenbewusstsein“ (Vgl. Dörre u.a. 2016: 165) ähnlich dem in anderen Industrien, oder haben wir es hier, wegen der zum Teil eben nicht kapitalismuskompatiblen Inhalte der Arbeit, mit einer anderen Form von Klassenbewusstsein zu tun, das schneller als in anderen Branchen grundsätzlichere gesellschaftliche Fragen berührt: den Umgang mit Kranken, Pflegebedürftigen und Kindern, mithin den „unproduktiven“ Teilen der Gesellschaft? Stellen sich von hier aus

vielleicht schneller die grundsätzlichen Fragen, wie viel Kalkül wir zulassen in der Beziehung zu den „Schwächsten“ in der Gesellschaft?

In beiden Bereichen geht es auch um einen gewerkschaftsinternen Konflikt um Formen gewerkschaftlichen Engagements: Wie viel Demokratie? Wie viel Eigenverantwortung der Basis? Und in beiden Bereichen scheint das Mobilisierungspotential größer zu sein als (Teilen) der Führung lieb ist – die Basis hat Streik als Chance auf Emanzipation ernst genommen und entsprechende Erfahrungen gemacht. Das zeigen die Streikdelegierten, die Tarifberater_innen und die „Streik-Uni“. Zugleich geht es hier um gewerkschaftliches Neuland, denn die Gewerkschaft bzw. die Beschäftigten argumentieren gesellschaftspolitisch. Gewerkschaftspraxis vertritt eine gesellschaftliche Utopie, die deutlich über Lohnprozente hinausgeht. Vermittelt über die Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen werden Fragen des gesellschaftlichen Miteinanders thematisiert, die sich nicht auf betriebswirtschaftliches Kalkül reduzieren lassen. Aber auch mit Blick auf Finanzierungsfragen werden in Krankenhäusern wie in der Kinderbetreuung durch die Arbeitskämpfe Probleme aufgeworfen, die nur im größeren Zusammenhang zu lösen sind – die Finanzierung der Krankenhäuser und Einrichtungen ist eine (verteilungs-)politische Frage (Steuern, Sozialversicherungen, Staatsausgaben ...). Das spricht allerdings nicht gegen gewerkschaftliche Auseinandersetzungen, die erstmal „nur“ auf betrieblicher bzw. auf Branchenebene stattfinden: Mit Streiks in die Bredouille gebrachte Arbeitgeber können auch zu Verbündeten für einen größeren politischen Kurswechsel werden.

Für Gewerkschaften ergibt sich die Aufgabe, im Rahmen der laufenden Konflikte über größere Zusammenhänge aufzuklären und Sachzwangargumente der Gegenseite zu entmystifizieren. Anders ausgedrückt: Gewerkschaften haben gar keine andere Wahl, als solche Konflikte unter Wahrnehmung ihres gesellschaftspolitischen Mandats zu führen und ihr betriebs-/branchenbezogenes Handeln als einen Baustein im Kampf um eine gerechtere Wirtschaftsordnung zu rahmen. Ein stumpfes Schwarzer Peter-Spiel zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern unter Ausblendung gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen ist für die nachhaltige Aktivierung von Beschäftigten eher hinderlich.

Es bleibt dabei aber das Problem, das zwar im Rahmen von Tarifaufeinandersetzungen und insbesondere im Rahmen von Streikaktivitäten wie Kundgebungen oder Veranstaltungen nach dem Vorbild der Streik-Uni alles Mögliche zum Thema gemacht werden kann, so dass die Diskussionen im Rahmen von Arbeitskämpfen in Verbindung mit der kollektiven Außer-Kraft-Setzung der Routine, des Alltags und mit der konkreten Erfahrung von Solidarität einen beachtlichen utopischen Überschuss freisetzen können – am Ende bleibt als unmittelbares, handfestes

Ergebnis dennoch nur das, was in Form eines Tarifvertrages festgehalten werden kann. Eine besondere Herausforderung dürfte darin bestehen zu verhindern, dass sich dieser Realitätsschock gegen das „Prinzip Gewerkschaft“ wendet. Noch besser ist allerdings, wenn schon beim Aufstellen der Forderungen tarifpolitische Kreativität waltet – so wie das mit der erstmaligen Tarifierung von Personalmindeststandards in der Charité gemacht wurde, statt wieder einzig bei einer Lohnforderung zu landen, die der Problemwahrnehmung der Beschäftigten nicht entsprechen kann, sondern bestenfalls ein laues Substitut für „Anerkennung“ und „Würde“ ist.

Literatur

- Artus, Ingrid 2017: Das „ungewöhnlich intensive“ Streikjahr 2015. Ursachen, Ergebnisse, Perspektiven. In: Prokla Nr. 186, 1/2017, S. 145-162
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel 2016: Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West. Frankfurt a.M.
- Kutlu, Yalcin 2013: Partizipative Streikführung. Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a.M.: Campus, S. 226-241
- 2015: Kampf um Anerkennung: Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik. In Z – Zeitschrift marxistische Erneuerung Nr. 103, September 2015, S. 126-140
- Seppelt, Jana 2015: SOS Kita: Wann, wenn nicht jetzt? Über Rahmenbedingungen frühkindlicher Bildung. In: Redaktion express (Hg.): Gewerkschaften und Care-Arbeit. Express-Texte 2009 bis 2015. Ränkeschmiede Nr. 23, S. 25-29
- Seppelt, Jana/Wodrich, Benjamin 2015: Wie weiter im Sozial- und Erziehungsdienst? Oder: Was wir aus der Tarifrunde lernen können. In Sozialismus 12/2015, S. 47-52

Nadja Rakowitz, Kantstr. 10, 63477 Maintal

E-Mail: nadja.rakowitz@online.de

Stefan Schoppengerd, express/AFP e.V., Niddastraße 64, 60329 Frankfurt

E-Mail: stefan.schoppengerd@posteo.de